

Wyrok z dnia 22 listopada 2001 r.

I PKN 690/00

Określenie wynagrodzenia w sposób zryczałtowany, a więc bez ustalenia ilościowych i jakościowych wskaźników pracy, nie powoduje nieważności umowy o pracę, ale nie wyłącza możliwości żądania korekty wynagrodzenia rążąc nieadekwatnego do rzeczywiście wykonanej pracy.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2001 r. sprawy z powództwa Tomasza P. przeciwko Krystynie S. i Janowi S. - właścicielom Zakładów Przetwórstwa Rolno-Spożywczege w D. o wynagrodzenie za pracę i inne roszczenia, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 12 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 22 grudnia 1999 r. [...] zasądził od pozwanych Krystyny i Jana S. - właścicieli Zakładów Przetwórstwa Rolno-Spożywczege w N. na rzecz powoda Tomasza P. kwoty: 10570,50 zł tytułem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatku za godziny nocne i warunki szkodliwe w okresie od dnia 1 marca 1996 r. do dnia 31 grudnia 1998 r.; 1.600,00 zł tytułem odprawy pieniężnej; 271,70 zł tytułem ekwiwalentu za odzież roboczą, a w pozostałej części powództwo oddalił. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powód Tomasz P., od dnia 1 kwietnia 1989 r. podjął na czas nie określony zatrudnienie w Państwowym Przedsiębiorstwie Ogrodniczym N. w charakterze maszy-

nisty urządzeń chłodniczych. Pozwani wydzierżawili to przedsiębiorstwo na podstawie umowy zawartej w dniu 17 czerwca 1995 r. z Agencją Własności Rolnej Skarbu Państwa. Zgodnie z §16 powołanej umowy pozwani przejęli gospodarstwo ogrodnicze w N. w trybie art. 23¹ § 2 KP, stając się stroną w stosunkach pracy czternastu jego pracowników, w tym powoda. W przejętym gospodarstwie obowiązywał zakładowy system wynagradzania z dnia 1 sierpnia 1994 r., gwarantujący pracownikom - obok wynagrodzenia zasadniczego - dodatek za pracę w szkodliwych warunkach. Powód otrzymywał wynagrodzenie według stawki godzinowej, premię uznaniową do 40 %, dodatek za pracę w szkodliwych warunkach oraz dodatki za pracę nocną i pracę w godzinach nadliczbowych.

Pozwani w dniu 3 lipca 1995 r. sporządzili aneks do zakładowego systemu wynagradzania dla pracowników przejętych ze zlikwidowanego gospodarstwa ogrodniczego w N., podpisany ze strony pracowniczej przez Jadwigę P., która nie została jednak wybrana przedstawicielką załogi. W pkt 1 aneksu przewidziano stosowanie dotychczasowego systemu wynagradzania dla tychże pracowników, ale w pkt 2 postanowiono, że dla pracowników zatrudnionych przy obsłudze urządzeń chłodniczych w L. możliwe jest stosowanie zryczałtowanego wynagrodzenia miesięcznego. Zryczałtowane stawki objęły - według pozwanych - wszystkie dodatkowe składniki wynagrodzenia, wyliczone jako średnia z trzech ostatnich miesięcy. Z dniem 1 marca 1996 r. zostały więc pracownikom chłodni, z powodem włącznie, zmienione stawki wynagrodzenia godzinowego na stawki zasadniczego wynagrodzenia zryczałtowanego w wysokości 800,00 zł. Zaprzestano natomiast wypłacania dodatków za godziny nadliczbowe, nocne, za warunki szkodliwe oraz premii. Pismem datowanym 29 grudnia 1997 r. i doręczonym powodowi w dniu 30 grudnia 1997 r. wypowiedziano mu umowę o pracę ze skutkiem na 31 marca 1998 r., a jako przyczynę wskazano „zmianę organizacji pracy”.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że dla pracowników chłodni nie była przez pracodawcę prowadzona ewidencja czasu pracy. Wprawdzie przez pewien okres stosowano w chłodni listę obecności, lecz była ona - zdaniem pozwanej Krysstyny S. - mało przydatna z uwagi na system organizacji pracy. Wobec tego w chłodni posługiwano się dziennikiem pracy, w którym odnotowywano wszystkie zdarzenia dotyczące pracy maszyn chłodniczych, czas rozpoczęcia i zakończenia zmiany oraz kto i w jakich godzinach odbywał dyżur. Powód w oparciu o własną ewidencję, skonfrontowaną z wpisami do dziennika, ustalił swój czas pracy i na tej pod-

stawie wystąpił o zasądzenie od pozwanych dodatkowego wynagrodzenia za pracę nadliczbową, pracę w nocy oraz w niedziele i święta, jak też za pracę w warunkach szkodliwych. Powołany w sprawie biegły J.P. wyliczył, że z tego tytułu powodowi należy się kwota 10.570,50 zł, bez uwzględnienia zatrudnienia w gorzelni, gdyż nie miał należytej dokumentacji czasu pracy.

W zakładzie prowadzonym przez pozwanych nie wydawano środków czystości; mydło dla wszystkich pracowników leżało w łazience. W szafie wisiała natomiast odzież robocza - gumowe płaszcze. Wartość odzieży należnej powodowi została przez biegłego A.F. wyliczona na kwotę 271,70 zł. Sąd Okręgowy uwzględnił też żądanie odprawy z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy, zasądzając powodowi z tego tytułu kwotę 1.600,00 zł.

Apelację wniesioną od tego orzeczenia przez pozwanych, oddalił Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 12 maja 2000 r. [...]. Akceptując w zasadzie pierwszoinstancyjne ustalenia faktyczne i ich prawną ocenę, Sąd Apelacyjny podkreślił w szczególności, że przejęcie w trybie art.23¹ KP gospodarstwa ogrodniczego w N. nastąpiło w dniu 17 czerwca 1995 r., a zatem przewidziany w art. 241⁸ KP jednoroczny okres obowiązywania pochodzącego z dnia 1 sierpnia 1994 r. porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagrodzenia jego pracowników upłynął z dniem 16 czerwca 1996 r. Tymczasem pozwani bezpodstawnie już w dniu 3 lipca 1995 r. wprowadzili w drodze aneksu możliwość ryczałtowego wynagradzania pracy przy obsłudze urządzeń chłodniczych. Słusznie zatem Sąd Okręgowy uznał w tej sytuacji, że zakładowy system wynagradzania obowiązywał nadal w swym pierwotnym brzmieniu. Jednocześnie nie może budzić zastrzeżeń stanowisko Sądu pierwszej instancji, że poczynając od dnia 1 marca 1996 r. należało się powodowi - przewidziane w nieskutecznym aneksie - miesięczne wynagrodzenie w kwocie 800,00 zł, gdyż faktycznie je pobierał, a poza tym było ono korzystniejsze w porównaniu z zasadami określonymi w porozumieniu płacowym z 1 sierpnia 1994 r.

Kasację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 241⁸ § 1 zdanie 2 KP przez „wadliwe przyjęcie, że dokonana przez pozwanych jako pracodawców zmiana w angażu powoda z 1 marca 1996 r. na wynagrodzenie w kwocie 800 zł była korzystniejsza w porównaniu do wynagrodzenia ustalonego na podstawie zakładowego systemu wynagradzania pracowników z 1 sierpnia 1994 r. oraz (w konsekwencji) wadliwe przyjęcie

kwoty 800 zł jako stawki zasadniczej do wyliczenia wynagrodzenia z tytułu dodatku do godzin nadliczbowych, dodatku za godziny nocne i warunki szkodliwe oraz odprawy pieniężnej”, a ponadto istotne uchybienia procesowe mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, w szczególności „art.232 §1 KPC przez przyjęcie faktów jednostronnie zgłoszonych przez powoda pomimo rażących błędów w ich udokumentowaniu”, jak też art.233 § 1 KPC „przez nienależyte rozważenie zebranego materiału dowodowego i wadliwe ustalenie, iż przyznana powodowi stawka 800 zł miesięcznie jest stawką zasadniczą i nie obejmuje innych dodatków, także za godziny nadliczbowe”. Na tej podstawie skarżący wnieśli o zmianę kwestionowanego orzeczenia i oddalenie powództwa co do kwot żądanych z tytułu dodatków za nadgodziny, godziny nocne i warunki szkodliwe oraz odprawy pieniężnej albo o uchylenie zaskarżonego rozstrzygnięcia i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej bądź drugiej instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu skargi podniesiono, że teza Sądu Apelacyjnego, iż wynagrodzenie w kwocie 800 zł miesięcznie było dla powoda bardziej korzystne, pozostaje w rażącej sprzeczności z ustaleniem o „zryczałtowanym” charakterze tej stawki, co objawiło się zaprzestaniem od tego momentu wypłacania wszelkich dodatków do płacy. Tymczasem Sąd Apelacyjny zakwalifikował tę stawkę jako wynagrodzenie zasadnicze, mimo iż wynikało z aneksu uznanego za bezskuteczny, wobec czego w przedsiębiorstwie pozwanego pracodawcy obowiązywał nadal zakładowy system wynagradzania przejęty z byłego państwowego gospodarstwa ogrodniczego w N. Na podstawie tego porozumienia powód według umowy z dnia 2 stycznia 1996 r. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 2 zł na godzinę , co przy 22 - dniowym miesiącu pracy i 8 - godzinnej normie dobowej czasu pracy przynosiło mu zarobek w kwocie 352 zł. W okresie dwóch miesięcy 1996 r. wynagrodzenie powoda musiałoby zatem wzrosnąć o 150 %, co nie jest teoretycznie i praktycznie możliwe oraz nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym przedmiotowej sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, gdyż jej podstawy okazały się usprawiedliwione. Trafny jest procesowy zarzut poczynienia przez Sąd Apelacyjny ustaleń faktycznych wykraczających poza granice swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego, czy raczej przejętego z postępowania pierwszoinstancyjnego (art. 233 §

1 w związku z art. 382 KPC). W warunkach rynku pracy i utrzymującej się na nim znacznej nadwyżki rąk do pracy, krytyki nie wytrzymuje bowiem ustalenie, że zamiarem strony pozwanej, przejawionym w nieskutecznym skądinąd aneksie z dnia 3 lipca 1995 r. do porozumienia z sierpnia 1994 r. w sprawie zakładowego systemu wynagradzania w dawnym państwowym gospodarstwie ogrodniczym w N., było bez wyraźnej przyczyny podwyższenie operatorom urządzeń chłodniczych w L., a wśród nich również powodowi, wynagrodzenia zasadniczego od stawki 2 zł /godz. do kwoty 800 zł miesięcznie, czyli o około 150 %. Wprawdzie wymieniona kwota została nazwana miesięcznym „zasadniczym wynagrodzeniem zryczałtowanym”, lecz o specyficznym sensie tego zwrotu nie decyduje w tym wypadku wyraz „zasadnicze”, tylko pojęcie „zryczałtowane”. Wyraźnie świadczy o tym fakt, że od momentu przyznania wspomnianego wynagrodzenia zaprzestano wypłacać premię oraz dodatki za pracę nadliczbową, nocną i w szkodliwych warunkach, które to składniki dotychczasowej płacy zostały jako średnia z trzech ostatnich miesięcy włączone do nowego zarobku.

Innymi słowy, wynagrodzenie powoda zostało określone kwotą globalną, bez szczegółowej kalkulacji, a więc bez określenia ilościowo - jakościowych wskaźników pracy podlegającej opłaceniu, co jest zgodne z potocznym znaczeniem pojęcia „ryczałtowe wynagrodzenie” (por. Słownik języka polskiego pod red. M. Szymczaka, t. III, Warszawa 1996, s.141). Podobnie rozumiana jest ryczałtowość wynagrodzenia w języku prawniczym, zwłaszcza w języku doktryny prawa pracy. Twierdzi ona, że podobne porozumienia są powodowane trudnościami w mierzeniu pracowniczego świadczenia. Dlatego strony rezygnują z określenia parametrów wykonanej pracy i odpowiadającego jej wynagrodzenia osobno za każdy przepracowany okres rozliczeniowy, ustalając kwotę należnego zarobku z góry i w sposób jedynie przybliżony. Nie wyłącza to wszakże zasady ekwiwalentności pracy i wynagrodzenia, więc gdyby wypłacona kwota była rażąco nieadekwatna do rzeczywiście spełnionego świadczenia, to każda ze stron mogłaby się domagać jej skorygowania. Klauzula o ryczałtowym charakterze wynagrodzenia za pracę nie jest więc sama przez się dotknięta nieważnością.

Jeżeli jednak Sąd Apelacyjny ustalił, że aneks przewidujący zryczałtowanie miesięcznych wynagrodzeń operatorów urządzeń chłodniczych w L. był bezskuteczny, a tym samym porozumienie z dnia 1 sierpnia 1994 r. w sprawie zakładowego systemu wynagradzania w byłym państwowym gospodarstwie ogrodniczym w N. obowiązywało u pozwanych w swym pierwotnym brzmieniu, to w ustaleniu tym powi-

nien być konsekwentny. Nie mógł zatem systemu wynagrodzenia powoda uczynić kombinacją treści porozumienia i nieważnego skądinąd aneksu, radykalnie podwyższając niską dotąd płacę zasadniczą, ale „za to” zachowując wyodrębnioną wcześniej premię, jak też dodatki za pracę nadliczbową, nocną i w szkodliwych warunkach. Podobna kombinacja jest wprawdzie dla powoda bardzo korzystna, ale nie o takie pojmowanie korzyści chodziło ustawodawcy w art. 241⁸ §1 KP. Pracodawca przejmujący pracowników w trybie art. 23¹ KP może wprawdzie przed upływem co najmniej rocznego okresu stosowania wobec nich postanowień ich dotychczasowego układu zbiorowego pracy wdrożyć „korzystniejsze warunki”, lecz oznacza to jakiś spójny i celowy system warunków zatrudnienia, a nie ich dowolny układ wybrany przez zainteresowaną osobę. Z tego punktu widzenia zasadny jest także zarzut naruszenia przepisu art. 241⁸ § 1 KP.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC orzekł jak w sentencji, przy czym o kosztach postępowania orzeczono zgodnie z art. 393¹⁹ w związku z art. 108 § 2 KPC.

=====